



# **The Leadership Network**

**2000-2001  
Estimates**

**Part III – Report on Plans and Priorities**

**Canada**

## The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

**Part I – The Government Expenditure Plan** provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

**Part II – The Main Estimates** directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before 1 March.

**Part III – Departmental Expenditure Plans** which is divided into two components:

- (1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before 31 March and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).
- (2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by  
the Minister of Public Works and Government Services, 2000

Available in Canada through your local bookseller or by mail from  
Canadian Government Publishing (PWGSC)  
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: 1-800-635-7943  
Internet site: <http://publications.pwgsc.gc.ca>

Catalogue No. BT31-2/2001-III-109

ISBN 0-660-61226-7

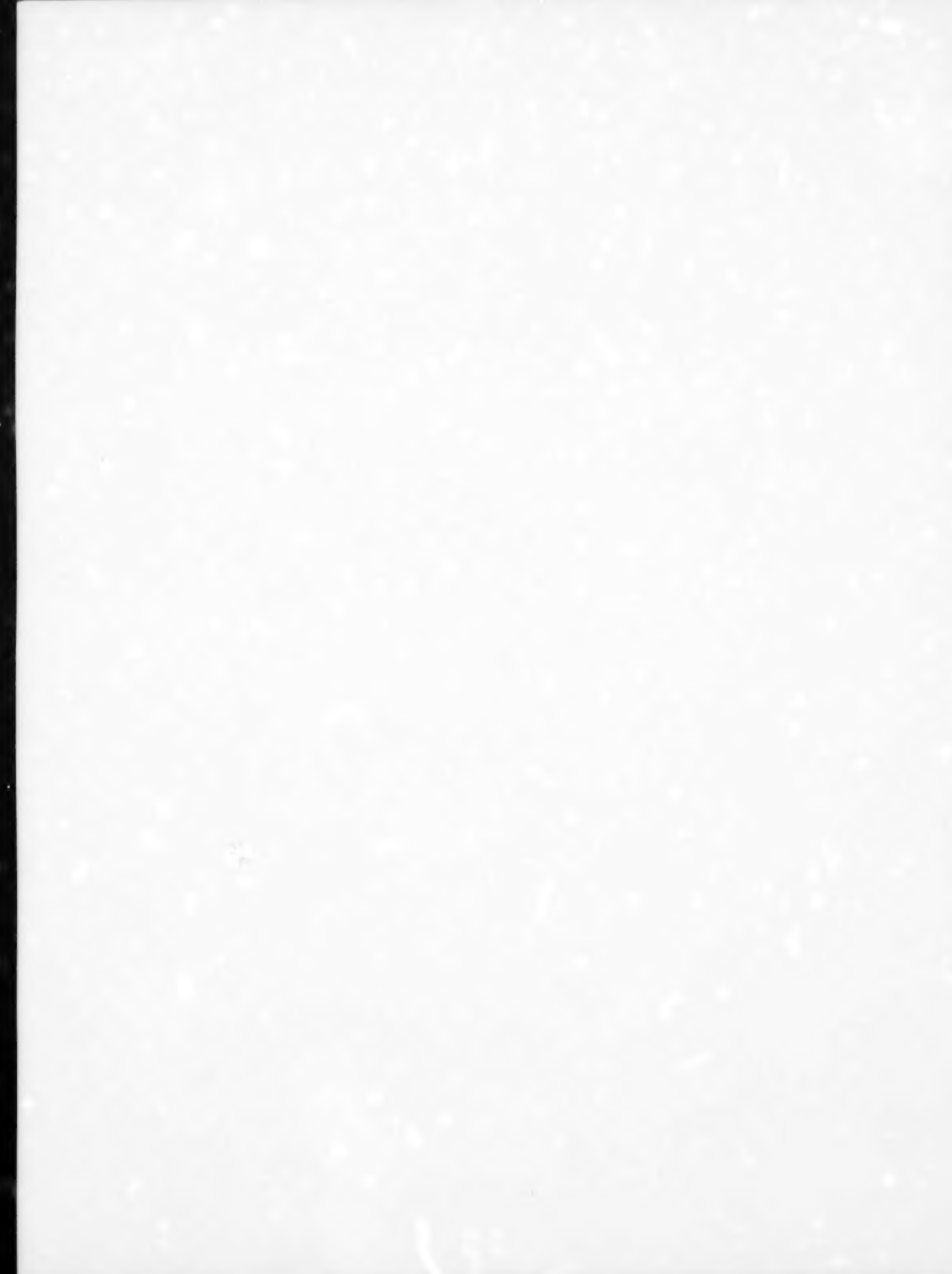
# **The Leadership Network**

**2000-2001 Estimates**

**A Report on Plans and Priorities**



The Right Honourable Jean Chrétien  
Prime Minister of Canada



## Table of Contents

### Section I: Messages

|   |   |
|---|---|
| A. Prime Minister's Message.....            | 1 |
| B. Management Representation Statement..... | 2 |

### Section II: Agency Overview

|   |   |
|---|---|
| A. Mandate, Roles and Responsibilities .....    | 3 |
| B. Agency Objectives .....                      | 4 |
| C. External Factors Influencing the Agency..... | 4 |
| D. Agency's Planned Spending.....               | 5 |

### Section III: Plans, Results and Resources

|   |   |
|---|---|
| A. Business Line Objective .....  | 7 |
| B. Business Line Description.....   | 7 |
| C. Key Results Commitments, Planned Results,<br>Related Activities and Resources..... | 7 |

### Section IV: Financial Information

|   |    |
|---|----|
| Table 4.1 -Net Cost of Program for the Estimates Year ..... | 11 |
|---|----|

|            |    |
|------------|----|
| Index..... | 12 |
|------------|----|



## **Section I: Messages**

### **A. Prime Minister's Message**

As Canadians look to the new century, they expect the Public Service of Canada to continue to provide them with high quality services and assist them in the transition to a knowledge-based economy.

The Speech from the Throne underlined this Government's commitment to ensure that the Public Service remains a strong, representative, professional and non-partisan national institution that provides Canadians with the highest quality service into the 21<sup>st</sup> century.

In this regard, the challenges and opportunities facing the Public Service of Canada are significant and efforts must continue to support its renewal and transition. By supporting networks of leaders at all levels, The Leadership Network helps federal Public Servants meet the challenges of continuing to shape a dynamic public service that will serve the needs of all Canadians into the future.

## B. Management Representation Statement

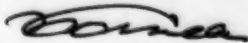
I submit, for tabling in Parliament, the 2000-2001 report on Plans and Priorities (RPP) for The Leadership Network.

To the best of my knowledge, the information:

- Accurately portrays the agency's mandate, priorities, strategies and planned results of the organization.
- Is consistent with the disclosure principles contained in the *Guidelines for Preparing a Report on Plans and Priorities*.
- Is comprehensive and accurate.
- Is based on sound, underlying departmental information and management systems.

I am satisfied as to the quality assurance processes and procedures used for the RPP's production.

The Planning and Reporting Accountability Structure (PRAS) on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.



Mary Gusella  
Head, The Leadership Network

February 2000



## Section II: Agency Overview

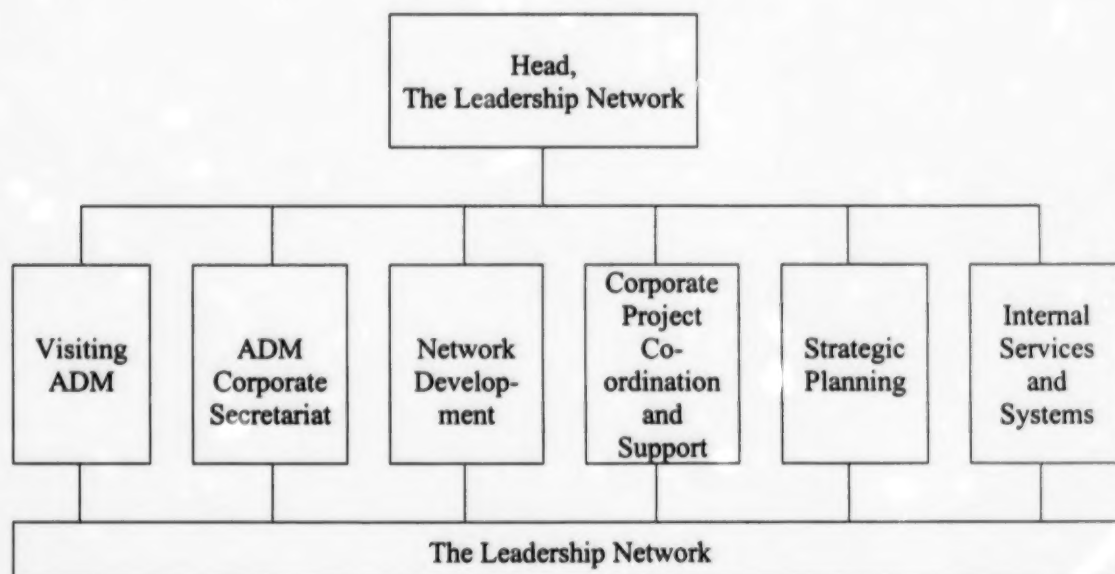
### A. Mandate, Roles and Responsibilities

The Leadership Network was designated as a Division or Branch of the Public Service under the *Financial Administration Act* by Order in Council P.C. 1998-952 in June 1998 and extended by Order in Council 1999-1832 in October 1999. The Leadership Network has also been designated as a department for the purposes of the *Public Service Employment Act*.

The mandate and role of The Leadership Network are to promote, develop and support networks of leaders throughout the Public Service of Canada, and to assist them in the ongoing challenge of public service renewal.

The Leadership Network develops close partnerships and horizontal links with departments, agencies, regions, functional communities, the Public Service Commission, the Treasury Board Secretariat and the Canadian Centre for Management Development, and complements and supports existing networks. The Leadership Network is also responsible for supporting the collective management of the Assistant Deputy Minister community.

The positions responsible for The Leadership Network's business line are:



## **B. Agency Objectives**

To promote, develop and support networks of leaders throughout the Public Service of Canada, and to assist them in the ongoing challenge of public service renewal.

## **C. External Factors Influencing the Agency**

As we enter the 21st century, Canadians continue to expect a well-performing, professional, non-partisan public sector that plays a key role in maintaining and improving on our social and economic achievements. The challenge for government is to ensure it has a representative public service capable of responding to the changing times and changing needs of citizens by continually redefining the role of government and renewing public sector institutions to better serve Canada and Canadians.

The last four Annual Reports of the Clerk of the Privy Council to the Prime Minister on the Public Service of Canada laid out the directions for public sector reform and set the framework to guide the public service to meet the challenges of a modern knowledge-based organization.

Canada's increasing participation in the global, knowledge-based economy needs champions and leaders. Public sector leadership will be relied upon to put bold and creative ideas before Ministers, to marshal support for change and to ensure smooth implementation of programs and services. As issues become more global and more complex, they will require the expertise and simultaneous attention of leaders in departments or agencies across borderless institutions. These leaders will need to maintain and strengthen links through human and technological networks to enhance their effectiveness.

In turn, the public sector must be able to promote and develop its future leadership by providing key people with the breadth of knowledge and experience necessary to advise and serve in a modern and global environment. Meeting future needs will require recruitment and retention of talent, in particular in critical areas such as the senior executive community as well as development of those leaders to their full potential.

These efforts will need to continue over the years to come as the public service meets its demographic challenges and as Canadians share the rewards of a global economy and adapt to the profound effects of modern information technology. The task is ongoing, the need is continuous, and the scope is beyond the mandate and abilities of any one institution. It is through the collective inputs of all levels of the public sector, including functional communities and regional organizations across Canada, that these challenges will be met.

### D. Agency's Planned Spending

| (\$ millions)   | Forecast<br>Spending<br>1999-<br>2000* | Planned<br>Spending<br>2000-<br>2001 | Planned<br>Spending<br>2001-<br>2002** | Planned<br>Spending<br>2002-<br>2003 |
|---|--|--------------------------------------|--|--------------------------------------|
| Budgetary Main Estimates                                    | 9.7                                    | 11.8                                 | 2.5                                    | n/a                                  |
| <b>Total Main Estimates</b>                                 | 9.7                                    | 11.8                                 | 2.5                                    | n/a                                  |
| <i>Plus:</i><br>Cost of services received<br>without charge | .2                                     | .2                                   | .1                                     | n/a                                  |
| <b>Net cost of Program</b>                                  | 9.9                                    | 12.0                                 | 2.6                                    | n/a                                  |

|                              |    |    |   |     |
|------------------------------|----|----|---|-----|
| <b>Full Time Equivalents</b> | 40 | 48 | 8 | n/a |
|------------------------------|----|----|---|-----|

\* Reflects best forecast of total planned spending to the end of the fiscal year.

\*\* The Leadership Network's mandate ends June 3, 2001.



### **Section III: Plans, Results and Resources**

#### **A. Business Line Objective**

The objective of The Leadership Network business line is to promote, develop and support networks of leaders throughout the Public Service of Canada, and to assist them in the ongoing challenge of public service renewal.

#### **B. Business Line Description**

The Leadership Network business line encompasses activities in support of network development, public service renewal and management of the ADM community. The activities consist of career counseling and advisory services for the ADM community, assistance to federal entities in implementing public service renewal by providing leadership, guidance and support. The business line also includes the promotion for the emergence of new leadership networks and the nurturing of existing ones to enhance the dialogue and flow of information between leaders and strengthen the ability to disseminate corporate information to leaders.

#### **C. Key Results Commitments, Planned Results, Related Activities and Resources**

##### **Key Results Commitment**

Contribution to public service renewal

##### **Planned Results**

- Information and advice to the *La Relève* DM champions in order to ensure increased succession capacity within Departments
- Partnerships with federal regional councils, public and private organizations that promote public service renewal issues
- Contribute to a better informed, highly motivated public service

##### **Related activities**

- Provide support for the Clerk of the Privy Council as Head of the Public Service of Canada. This activity will include moving the messages of the Clerk of the Privy Council through a variety of media that promote the Public Service as an institution and its renewal from within.

- Sponsor and arrange workshops and other special events to promote greater use of the resources available to public service leaders everywhere.
- Contribute to public service renewal by building on the momentum and accomplishments of the committees of Deputy Ministers, departments, agencies, federal regional councils, functional communities and the *La Relève* Task Force.
- Support Deputy Minister champions for the functional communities and heads of federal regional councils in the implementation of collective initiatives in support of public service renewal.

#### **Resources (\$ millions)**

\$3.8

#### **Key Results Commitment**

Effective management of the Assistant Deputy Minister (ADM) community

#### **Planned Results**

- Sufficient supply of highly qualified ADMs
- Modern human resources management tools that better serve and develop the senior levels as a corporate resource
- Stakeholders that have access to timely and high quality advice and information

#### **Related activities**

- Provision of improved career support, advisory services, varied assignments and systematic career development.
- Career counseling and advisory services related to entry into the ADM community, ADM assignments, personal and career development strategies, and learning opportunities.
- With the Committee of Senior Officials (COSO) and with individual Deputy Ministers, the Secretariat will develop an in-depth knowledge of career interests and goals, offer career counseling, provide feedback and develop personalized learning plans and career strategies. Feedback will be sought on the services offered to ensure that they continue to meet the needs.



- Gather updated background summaries on each ADM, which will serve as a key building block of the computerized data bank of the ADM community. This information will be used to determine what overall mix of skills and experience will be required to meet resourcing needs at the EX-4 and EX-5 levels, and targets for prequalification process intake, promotion and external recruitment will be adjusted accordingly.
- Identify a first ADM assignment for those who have been successful in the ADM Prequalification Process to enable them to move through a series of assignments that will diversify their experience via a rotational system. This system is designed to respond to Deputy Ministers' needs by providing for the ongoing matching of individuals to assignments.
- In partnership with the Canadian Centre for Management Development, and in close cooperation with the ADM community, design learning activities to meet the needs of both the individual and the ADM community.
- Support the ADM contribution to the public service renewal, particularly in leading dialogue among executives, managers and other public sector leaders.

#### **Resources (\$ millions)**

\$3.3

#### **Key Results Commitment**

Effective communications means between leaders at all levels within the Public Service of Canada

#### **Planned Results**

- Accessible and easy to use self-identification process
- Establishment of an effective, easy to use, fast, accessible and adaptive communications network
- Development of communications tools that promote dialogue and exchange of ideas which are effective, easy to use, fast, accessible and adaptable

#### **Related activities**

- Promote the emergence of new leadership networks and nurture existing networks using both effective traditional techniques as well as newly available electronic means.

- Develop and update an on-line Leadership Information Service. This interactive Intranet and Internet site connects and supports leaders at all levels of the Public Service. It will:
  - offer a one-stop, client-centered marketplace for leaders at all levels seeking information and analysis on the latest developments at the corporate level, professional and organizational development, new initiatives, best practices and achievements, leadership toolkits, and media coverage and trend analysis;
  - provide a meeting place for public servants to learn directly from each other and to build and nurture communities of interest;
  - allow prospective leaders to self-identify through a process that is accessible, easy-to-use and permanent.
- Develop partnerships with private and public sector organizations and associations to develop and distribute effective leadership materials and programs for self-study as well as group study and improvement of leadership styles and techniques.
- Provide tools that leaders can use. These tools will take the form of books, information and study kits, CD-ROMs, videos and other multimedia products that make up a virtual showcase of the thoughts, ideas and action plans of thousands of public servants who are revitalizing an institution in which they take great pride.

|                                |
|--------------------------------|
| <b>Resources (\$ millions)</b> |
|--------------------------------|

\$1.6



## Section IV: Financial Information

**Table 4.1 Net Cost of Program for the Estimates Year**

|  |      |
|--|------|
| (\$ millions)  |      |
| Gross Planned Spending   | 11.8 |
| <i>Plus:</i>   |      |
| <i>Services Received without Charge</i>  |      |
| Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)                  | N/A  |
| Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and costs paid by TBS | 0.2  |
| Worker's compensation coverage provided by Human Resources Development Canada                  | 0.0  |
| Salary and associated costs of legal services provided by Justice Canada                       | 0.0  |
| Total Cost of Program  | 12.0 |
| <i>Less:</i>   |      |
| <i>Respendable Revenue</i>   | 0.0  |
| <i>Non Respendable Revenue</i>   | 0.0  |
| Total Revenue  | 0.0  |
| 2000-2001 Net Program Cost (Total Planned Spending)  | 12.0 |

| <b>Index</b>           |           |
|------------------------|-----------|
| <b>-A-</b>             |           |
| ADM Community          | 7,8,9     |
| Advisory Services      | 7         |
| <b>-C-</b>             |           |
| Career counseling      | 8         |
| Communications         | 9         |
| Communication tools    | 9         |
| <b>-I-</b>             |           |
| Intranet               | 10        |
| <b>-L-</b>             |           |
| Leadership             | 4,7,10    |
| <b>-N-</b>             |           |
| Networks of leaders    | 3,4,7,9   |
| Network development    | 7         |
| <b>-P-</b>             |           |
| Partnerships           | 3,7,10    |
| Public Service Renewal | 3,4,7,8,9 |



# **Le réseau du leadership**

**Budget des dépenses  
2000-2001**

**Partie III – Rapport sur les plans et les priorités**

**Canada**

## Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

**Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement** présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le budget).

**Partie II – Le Budget principal des dépenses** étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en applications ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

**Partie III – Le Plan de dépenses du ministère** est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.
- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables pour les ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par  
le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2000

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la  
poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada (TPSGC)  
Ottawa (Canada) K1A 0S9

Téléphone : 1-800-635-7943

Site Internet : <http://publications.tpsgc.gc.ca>

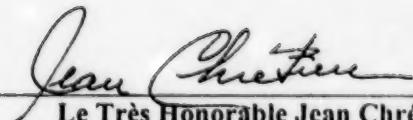
No. de catalogue BT31-2/2001-III-109

ISBN 0-660-61226-7

**Le Réseau du leadership**

**Budget des dépenses 2000-2001**

**Un rapport sur les plans et priorités**

  
Le Très Honorable Jean Chrétien  
Premier Ministre du Canada



## Table des matières

### Section I : Messages

- A. *Message du Premier ministre*..... 1
- B. *Déclaration de la direction* ..... 2

### Section II : Vue d'ensemble de l'organisme

- A. *Mandat, rôles et responsabilités* ..... 3
- B. *Objectifs de l'organisme* ..... 4
- C. *Facteurs externes influant sur l'organisme* ..... 4
- D. *Dépenses prévues de l'organisme* ..... 5

### Section III : Plans, résultats et ressources

- A. *Objectif du secteur d'activité* ..... 7
- B. *Description du secteur d'activité* ..... 7
- C. *Principaux engagements en matière de résultats,  
résultats escomptés, activités et ressources connexes* ..... 7

### Section IV : Renseignements financiers

- Tableau 4.1 – Coût net du programme pour l'année budgétaire* ..... 11

- Index**..... 12





## **Section I : Messages**

### **A. Message du Premier ministre**

À l'aube de ce nouveau siècle, les Canadiens s'attendent à ce que la fonction publique canadienne continue à leur offrir des services de première qualité et les aide à passer à l'économie du savoir.

Le discours du Trône a souligné l'engagement de ce gouvernement à maintenir une fonction publique forte, représentative, professionnelle et non partisane offrant des services aux Canadiens de la plus haute qualité au XXI<sup>e</sup> siècle.

À ce propos, la fonction publique fait face à d'importants défis et possibilités et doit redoubler d'efforts pour soutenir son renouvellement et sa transition. En appuyant des réseaux de leaders à tous les niveaux, le Réseau du leadership aide les fonctionnaires fédéraux à relever le défi que représente la mise en place d'une fonction publique dynamique, adaptée aux besoins de l'avenir des Canadiens.

## B. Déclaration de la direction

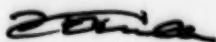
Je présente, en vue de son dépôt au Parlement, le rapport sur les plans et priorités de 2000-2001 du Réseau du leadership.

À ma connaissance, les renseignements:

- décrivent fidèlement le mandat, les plans, les priorités, les stratégies et les résultats escomptés de l'organisation;
- sont conformes aux principes de divulgation de l'information énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités*;
- sont complets et exacts;
- sont fondés sur de bons systèmes d'information et de gestion sous-jacents.

Je suis satisfaite des méthodes et procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le RPP.

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé la structure de planification, de rapport et de responsabilisation (SPRR) sur laquelle s'appuie le document et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.



Mary Gusella  
Directrice, Le Réseau du leadership

Février 2000

## Section II : Vue d'ensemble de l'organisme

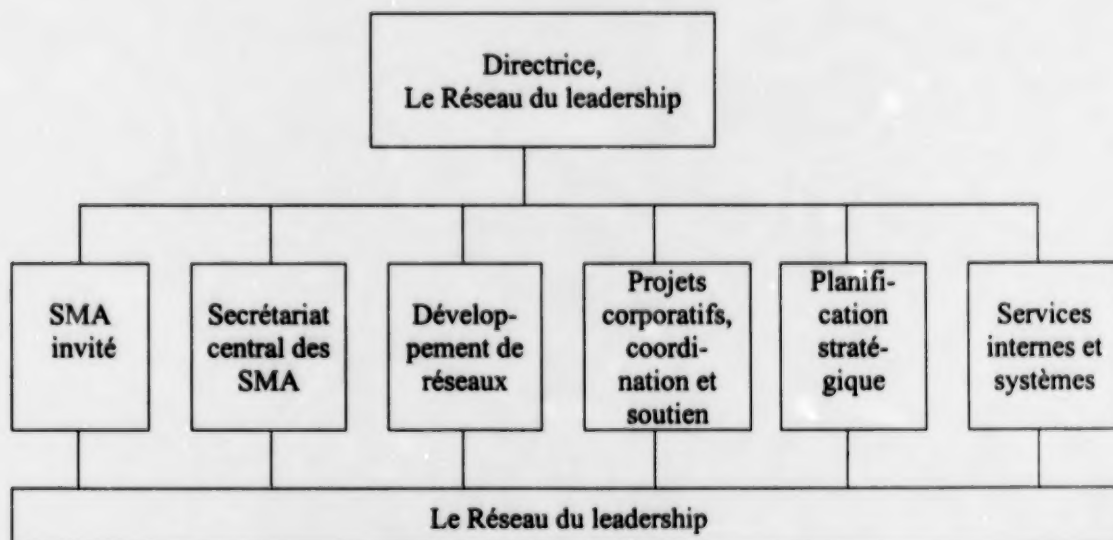
### A. Mandat, rôles et responsabilités

Le Réseau du leadership a été défini comme une division ou direction de la fonction publique en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques* par le décret C.P. 1998-952, en juin 1998 et prolongé par le décret C.P. 1999-1832 en octobre 1999. En outre, le Réseau du leadership a été désigné comme ministère pour les besoins de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Le mandat et le rôle du Réseau du leadership sont de promouvoir, de mettre en place et de maintenir des réseaux regroupant les leaders de toute la fonction publique du Canada ainsi qu'à les aider à continuer à relever les défis continus du renouvellement de la fonction publique.

Le Réseau du leadership établit des collaborations étroites et des liens horizontaux avec les ministères, les organismes centraux, les régions, les groupes fonctionnels, la Commission de la fonction publique, le Secrétariat du Conseil du Trésor et le Centre canadien de gestion, tout en cherchant à compléter et à soutenir les réseaux déjà en place. Le Réseau du leadership doit également appuyer la collectivité des sous-ministres adjoints.

Les postes responsables du secteur d'activité du Réseau du leadership sont:



## **B. Objectifs de l'organisme**

Promouvoir, mettre en place et maintenir des réseaux regroupant les leaders de toute la fonction publique du Canada ainsi que les aider à continuer à relever les défis continus du renouvellement de la fonction publique.

## **C. Facteurs externes influant l'organisme**

En ce début de XXI<sup>e</sup> siècle, les Canadiens estiment toujours que la fonction publique doit être une organisation performante, professionnelle et non partisane, capable de jouer un rôle clé dans l'amélioration de notre rendement social et économique. Le défi du gouvernement consiste à se munir d'une fonction publique représentative apte à s'adapter au changement et à répondre aux besoins des citoyens en redéfinissant constamment le rôle du gouvernement et en renouvelant les institutions du secteur public afin de mieux servir les Canadiens.

Les quatre derniers rapports annuels du greffier du Conseil privé au Premier ministre sur la fonction publique du Canada décrivent les grandes orientations de la réforme du secteur public et établissent le cadre visant à guider la fonction publique à relever les défis d'une organisation moderne axée sur le savoir.

Pour participer davantage à l'économie mondiale axée sur le savoir, le Canada doit pouvoir compter sur des champions et des leaders. On demandera en effet aux dirigeants du secteur public de proposer des idées solides et originales aux ministres, de gagner des appuis au changement, et d'assurer l'exécution des programmes et la prestation de services en douceur. Les dossiers, qui deviennent de plus en plus transsectoriels et complexes, exigeront l'expertise et l'attention simultanée des dirigeants des ministères et organismes à l'intérieur d'institutions décloisonnées. Ces dirigeants devront entretenir et renforcer des liens par le truchement des réseaux humains et technologiques créés pour accroître l'efficacité de ceux-ci.

De son côté, le secteur public doit être capable de promouvoir et de renforcer son leadership en fournissant aux personnes compétentes le savoir et l'expérience dont elles ont besoin pour conseiller et servir dans un milieu moderne et tourné sur le monde. Pour répondre aux besoins futurs, il faudra recruter et maintenir des éléments prometteurs pour la communauté des cadres et permettre à ces leaders de développer leur plein potentiel.

Ces efforts devront se poursuivre au cours des prochaines années, au fur et à mesure que la fonction publique rencontre ses défis démographiques et que les Canadiens se partagent les retombées d'une économie mondiale et s'adaptent aux conséquences profondes des technologies modernes de l'information. Les démarches se poursuivent, les besoins sont continus et l'ampleur déborde le mandat et les capacités de toutes les institutions existantes. Ces défis seront relevés grâce à la participation collective de tous les niveaux du secteur public, incluant celle des groupes fonctionnels et des organisations régionales partout au Canada.

## D. Dépenses prévues de l'organisme

| (en millions \$)                              | Prévisions<br>de<br>dépenses<br>1999-<br>2000* | Dépenses<br>prévues<br>2000-2001 | Dépenses<br>prévues<br>2001-<br>2002** | Dépenses<br>prévues<br>2002-2003 |
|---|--|----------------------------------|--|----------------------------------|
| Budgétaire du Budget principal des dépenses   | 9,7  | 11,8                             | 2,5                                    | s/o                              |
| <b>Total du Budget principal des dépenses</b> | <b>9,7</b>                                     | <b>11,8</b>                      | <b>2,5</b>                             | <b>s/o</b>                       |
| <i>Plus :</i>                                 |  |                                  |  |                                  |
| Coût des services reçus sans frais            | 0,2  | 0,2                              | 0,1                                    | s/o                              |
| <b>Coût net du programme</b>                  | <b>9,9</b>                                     | <b>12,0</b>                      | <b>2,6</b>                             | <b>s/o</b>                       |

**Équivalents temps plein**

40

48

8

n/a

\* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues à la fin de l'exercice courant.

\*\* Le mandat du Réseau du leadership se termine le 3 juin 2001.





### **Section III: Plans, résultats et ressources**

#### **A. Objectif du secteur d'activité**

Le secteur d'activité le réseau du leadership a pour objectif de promouvoir, de mettre en place et de maintenir des réseaux regroupant les leaders à l'échelle de la fonction publique ainsi qu'à les aider à relever les grands défis continus du renouvellement de la fonction publique.

#### **B. Description du secteur d'activité**

Le secteur d'activité le réseau du leadership comprend des activités qui soutiennent le développement de réseaux, le renouvellement de la fonction publique, ainsi que la gestion des SMA. Ces activités représentent les services d'orientation et les services consultatifs pour les SMA, l'aide aux organismes fédéraux pour appliquer les principes du renouvellement de la fonction publique en offrant du leadership, des conseils et du soutien. Le secteur d'activité comprend également la promotion pour la formation de nouveaux réseaux de leadership ainsi que la culture des réseaux actuels dans le but d'enrichir le dialogue et l'échange d'information entre les leaders et d'accroître la capacité de communiquer l'information au sein de la fonction publique.

#### **C. Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources connexes**

##### **Principal engagement en matière de résultats**

Une contribution au renouvellement de la fonction publique

##### **Résultats escomptés**

- Les informations et les conseils fournis aux SM champions de *La Relève* afin d'assurer une capacité accrue de relève au sein des ministères
- Des ententes de partenariat avec les conseils régionaux fédéraux, les organismes du secteur public et du secteur privé qui mettent en valeur les questions liées au renouvellement de la fonction publique
- Contribution aux efforts visant à assurer une fonction publique mieux informée et fortement motivée

#### Activités connexes

- appuyer le greffier du Conseil privé dans son rôle de chef de la fonction publique du Canada. À ce titre, transmettre les messages du greffier au moyen de divers médias qui font la promotion de l'institution de la fonction publique et de son renouvellement de l'intérieur;
- parrainer et organiser des ateliers et d'autres activités spéciales dans le but de promouvoir une plus grande utilisation des ressources auxquelles tous les leaders de la fonction publique ont accès;.
- contribuer au renouvellement de la fonction publique en continuant sur la lancée des comités de sous-ministres, des ministères, des organismes, des conseils fédéraux régionaux, des collectivités fonctionnelles et du groupe de travail *La Relève*;
- appuyer les sous-ministres champions des collectivités fonctionnelles et les chefs des conseils fédéraux régionaux dans la mise en œuvre des initiatives collectives de renouvellement de la fonction publique.

#### Ressources (en millions de dollars)

\$3.8

#### Principal engagement en matière de résultats

La gestion efficace de la collectivité des sous-ministres adjoints (SMA)

#### Résultats escomptés

- Réserve suffisante de SMA hautement qualifiés
- Des instruments modernes de gestion des ressources humaines de nature à mieux servir et à mieux perfectionner les fonctionnaires de haut niveau, en tant que ressource institutionnelle
- Accès par les intervenants à des conseils et à des renseignements pertinents et de grande qualité

#### Activités connexes

- fournir un soutien amélioré de la carrière, des services consultatifs, des affectations variées et un programme systématique de perfectionnement professionnel;



- offrir des services de conseils et d'orientation professionnelle liés à l'accès au groupe des SMA, des affectations, des stratégies de perfectionnement personnel et de promotion de la carrière et des programmes d'apprentissage;
- en collaboration avec le Comité des hauts fonctionnaires (CHF) et les sous-ministres, le Secrétariat déterminera les intérêts et les objectifs de carrière des aspirants SMA, offrira des services d'orientation professionnelle, fera ses observations et dressera des plans de formation et des stratégies de promotion de la carrière personnalisés. On demandera aux aspirants SMA d'évaluer les services offerts afin de déterminer s'ils répondent toujours aux besoins;
- verser dans une banque de données informatisée des notices à jour sur les antécédents de chaque SMA. Ces renseignements seront utilisés pour établir le profil général des compétences et de l'expérience nécessaires pour répondre aux besoins en ressources aux niveaux EX-4 et EX-5, et les cibles d'admission à la présélection, de promotion et de recrutement externe seront rajustées en conséquence;
- choisir la première d'une série d'affectations à titre de SMA de ceux qui ont été sélectionnés pour la préqualification des SMA. Ces affectations par rotation leur permettront de diversifier leur expérience. Cette formule vise à répondre aux besoins des sous-ministres, les affectations étant choisies en fonction des individus versus celles-ci;
- en partenariat avec le Centre canadien de gestion et en étroite collaboration avec le groupe des SMA, concevoir des activités d'apprentissage afin de répondre aux besoins individuels et collectifs des SMA;
- appuyer la contribution des SMA au renouvellement de la fonction publique, et plus particulièrement stimuler le dialogue parmi les cadres, les gestionnaires et autres leaders de la fonction publique.

#### **Ressources (en millions de dollars)**

\$3.3

#### **Principal engagement en matière de résultats**

Des communications efficaces entre les leaders de tous les niveaux de la fonction publique du Canada

#### **Résultats escomptés**

- Un processus d'autodéclaration facilement accessible et convivial

- Mise sur pied d'un réseau de communication efficace, convivial, rapide, accessible et adapté
- Mise au point d'instruments de communication favorisant le dialogue et l'échange des idées, qui soient efficaces, conviviaux, rapides accessibles et adaptables

#### **Activités connexes**

- promouvoir la formation de nouveaux réseaux de leadership et cultiver les réseaux actuels au moyen de techniques traditionnelles efficaces et de nouveaux outils électroniques.
- développer et mettre à jour un Service d'information à l'intention des leaders. Ce site Intranet et Internet interactif servira à relier et à appuyer les leaders à tous les niveaux de la fonction publique. Ainsi, il :
  - offrira un guichet unique adapté aux besoins des clients où les leaders à tous les niveaux pourront obtenir des renseignements et des analyses concernant les faits les plus récents à l'échelle pangouvernementale, le perfectionnement professionnel, le développement organisationnel, les nouvelles initiatives, les pratiques exemplaires, les plus belles réalisations, les outils du leader, les reportages des médias et les tendances;
  - fournira un carrefour où les fonctionnaires pourront apprendre directement les uns des autres et nouer des liens avec d'autres fonctionnaires qui partagent les mêmes intérêts;
  - permettra aux aspirants leaders de se manifester au moyen d'un processus accessible, simple et permanent.
- établir des partenariats avec des organisations et des associations des secteurs privé et public en vue de produire et de diffuser des documents et des programmes de formation à l'intention des personnes et des groupes qui souhaitent améliorer leur style et leurs techniques en tant que leaders;
- fournir aux leaders des outils utiles – ouvrages, troussees d'information et d'apprentissage, CD-ROM, vidéos et autres produits multimédias – réunis dans une vitrine virtuelle des réflexions, idées et plans d'action des milliers de fonctionnaires qui travaillent à revitaliser une institution dont ils sont très fiers.

#### **Ressources (en millions de dollars)**

\$1.6

## Section IV : Renseignements financiers

**Tableau 4.1 Coût net du programme pour l'année budgétaire**

|  |      |
|--|------|
| (en millions \$)   |      |
| Dépenses brutes prévues  | 11,8 |
| <i>Plus: Services reçus sans frais</i>   |      |
| Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)                | S/O  |
| Cotisations aux régimes d'assurance des employés et coûts payés par le SCT                   | 0,2  |
| Protection des accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada | 0,0  |
| Traitements et coûts des services juridiques connexes fournis par Justice Canada             | 0,0  |
| Coût total du programme  | 12,0 |
| <i>Moins :</i>   |      |
| <i>Recettes disponibles</i>  | 0,0  |
| <i>Recettes non disponibles</i>  | 0,0  |
| Recettes totales   | 0,0  |
| Coût net du programme pour 2000-2001   | 12,0 |

| <b>Index</b>                           |     |           |
|--|-----|-----------|
|  | -C  |           |
| Communications                         |     | 9         |
|  | -F- |           |
| Formation de réseaux                   |     | 7,10      |
|  | -G- |           |
| Groupe des SMA                         |     | 7,8,9     |
|  | -I- |           |
| Intranet                               |     | 10        |
|  | -L- |           |
| Leadership                             |     | 4,7       |
|  | -O- |           |
| Orientation professionnelle            |     | 9         |
| Outils de communication                |     | 10        |
|  | -P- |           |
| Partenariats                           |     | 7,9,10    |
|  | -R- |           |
| Renouvellement de la fonction publique |     | 3,4,7,8,9 |
| Réseaux de leadership                  |     | 3,4,7,10  |
|  | -S- |           |
| Services de conseils                   |     | 7,8,9     |